НАУКОВИЙ ВІСНИК УМО. СЕРІЯ. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ

УДК 65.012.32.009

Брусєнцева О. А.,
кандидат економічних наук, старший викладач кафедри економіки підприємництва та менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», м. Київ (Україна)

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Конкурентоспроможність – це одна із найважливіших категорій ринкової економіки, В статті визначені поняття «конкурентоспроможність», «конкурентоспроможність підприємства», «конкурентоспроможність персоналу», а також розглянуто еволюцію поняття «конкурентоспроможність» у відповідності з основними підходами вчених-економістів. Вказані внутрішні та зовнішні фактори, що впливають на підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства.

Визначними для конкурентоспроможності підприємства разом з технологіями та методами організації виробництва є наявність професійних кадрів, рівень мотивації, умови праці, а також дія різних факторів, що забезпечують рівень конкурентоспроможності працівників. Обґрунтовано необхідність розвитку персоналу як чинник у підвищенні ефективності діяльності підприємства. Проведено аналіз існуючих підходів щодо визначення конкурентоспроможності персоналу.

Відзначено вплив сучасних глобальних тенденцій. З необхідністю переходу економіки України до постіндустріальної моделі розвитку, її цифровізації та роботизації виникає потреба у нових підходах до формування знань, вмінь, навичок, компетенцій персоналу. Зокрема у використанні компетентнісного підходу, що безпосередньо пов’язаний як зі змінами в характері та змісті праці, так і змінами в сферах освіти та професійної підготовки. Повинні створюватись умови для інтеграції освіти

та професійної підготовки відповідно до потреб ринку праці, а також для забезпечення мобільності персоналу у декількох вимірах: вертикальному (розвиток кар'єри), горизонтальному (зміна галузі), так и просторовому (територіальне переміщення). Головними перевагами компетентнісного підходу є інтеграційний потенціал та гнучкість.

Підвищення ефективності функціонування підприємства залежить від управління конкурентоспроможністю персоналу, задля чого запропоновані певні заходи. В підготовці майбутніх менеджерів пропонується впровадити викладання спецкурсу «Конкуренція та

конкурентоспроможність підприємства».

Ключові слова: конкурентоспроможність, конкурентоспроможність підприємства конкурентоспроможність персоналу, компетентісний підхід, ціфровє робоче місце.

Постановка проблеми. У сучасних умовах конкурентні переваги

підприємства та можливості модернізації значною мірою пов’язані з ефективним використанням персоналу. Успішне функціонування підприємства в умовах збільшення присутності у міжнародному конкурентному просторі, переходу України до постіндустріальної моделі розвитку економіки та цифрової трансформації, розгортання цифрових робочих місць, впровадження рішень Інтернету речей та послуг (Internet of Things and Services – IoT&S) забезпечується за рахунок досягнення максимальної ефективності, основним чинником чого є зростання конкурентоспроможності персоналу.

Конкурентоспроможність підприємства – одна із найважливіших категорій ринкової економіки. Вона характеризує можливість ефективної адаптації до умов конкурентного середовища, що змінюється, шляхом раціонального використання наявних ресурсів підприємства [2].

Найбільш цінним ресурсом підприємства є персонал. Це головне джерело продуктивності і запорука конкурентоспроможності підприємства. Досягнення успіху підприємством стратегічно обумовлюється наявністю компетентного персоналу, що має належний рівень освіти, кваліфікації та досвіду й здатного ефективно працювати в умовах ринку.

Конкурентоспроможність персоналу – це складна економічна категорія, що визначає здатність працівників генерувати ідеї, розробляти й швидше за конкурентів впроваджувати інновації, якнайкраща відповідність вимогам роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, спроможність найкращим чином докладати особистісні, професійні та ділові

якості й повною мірою реалізувати власний потенціал, а також вміння ефективно виконувати управлінські функції та своєчасно приймати рішення [6].

Конкурентоспроможність персоналу є визначним чинником у формуванні конкурентних переваг підприємства. Зокрема, за рахунок високого кваліфікаційного рівня персоналу забезпечуються такі конкурентні переваги у функціонуванні підприємства, як ефективне впровадженням інновацій, підвищення якості продукції, досягнення високої продуктивності праці. Це

також стосується менеджменту, з точки зору якого конкурентні переваги полягають у прийнятті ефективних управлінських рішень, раціональній організації виробництва, впровадженні креативних методів стратегічного і тактичного планування, дієвому механізму мотивації персоналу.

Аналіз основних досліджень та публікацій. Основу загально- методологічного інструментарію дослідження конкурентоспроможності в сфері праці закладено в роботах класиків економічної науки – Сміта А., Рікардо Д., Маркса К., Маршалла А., Вебера М. Дослідженню різних аспектів системи управління персоналом, зокрема конкурентоспроможності персонала, присвячено праці провідних вчених (Адизеса І., Акоффа Р., Армстронга М., Беннета Р., Друкера П., Кови С., Коула Дж., Питера Л., Портера М., Райта П., Торрингтона Д. та ін. Теоретичні і практичні аспекти конкурентоспроможності персоналу достатньо широко висвітлені у працях провідних вчених: Богині Д., Генкіна Б., Грішнової О., Дмитренка Г., Колота А., Лібанової Е., Петрової І., Смірнова О., Фатхутдінова Р..

Проте більш детального розгляду потребує теоретико-методологічне і методичне обґрунтування конкурентоспроможності персоналу та пошук ефективних шляхів впливу на підвищення конкурентних переваг працівників.

Метою статті є обґрунтування необхідності підвищення конкурентоспроможності персоналу як складової механізму підвищення ефективності діяльності підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Термін «конкуренція» має безліч тлумачень: етимологічно слово

«конкуренція» походить від латинського
«concurrentia», що означає «зіткнення», «змагання» [4].

Закон України «Про обмеження монополізму та недопущення недобросовісної конкуренції у підприємницькій діяльності» визначає конкуренцію як «змагання підприємців, при якому їхні самостійні дії обмежують можливість кожного з них впливати на загальні умови реалізації товарів на ринку і стимулюють виробництво тих товарів, які потрібні

споживачеві» [3].

Конкуренція – суперництво в будь-якій діяльності між окремими особами, зацікавленими в досягненні однієї і тієї ж мети. Конкурент – суб'єкт, що суперничає з іншими по будь-якому виду діяльності.

Теорія конкуренції була узагальнена А. Сміттом у роботі «Дослідження про природу і причину багатства народів» (1776 р.). А. Смітт пов’язував конкуренцію з чесним, без змови, суперництвом, що ведеться між продавцями (або покупцями) за найбільш вигідні умови продажу товару [4].

Й. Шумпетер визначав конкуренцію як суперництво старого з новим, з інноваціями. Австрійський вчений Фрідріх А. фон Хайек відзначив, що конкуренція – це процес, за допомогою якого люди отримують і передають знання. На його думку, на ринку приховане стає явним тільки завдяки конкуренції [4].

Класиком теорії конкуренції і конкурентоспроможності по праву вважається М. Портер, який виділив категорію «конкурентних переваг» – ключових факторів успіху, характерних для певного підприємства (галузі) чинників, що дають йому переваги над конкурентами (або іншими галузями). Він поділяв конкурентні переваги на два основних види: більш низькі витрати та диференціація товарів. М. Портер вважав, що не існує універсального визначення поняття конкурентоспроможності для всіх суб'єктів і об'єктів, потрібно враховувати специфіку кожного окремого об'єкту дослідження [8].

Таким чином, поняття «конкуренція» досі немає однозначного тлумачення. Вважається, що існує три

трактування конкуренції: поведінкова, структурна, функціональна.

Поведінкове трактування конкуренції (18–19 ст.) – боротьба за гроші покупця шляхом задоволення його потреб (Хайне П., Портер М.). Структурне трактування конкуренції (19–20 ст.) – аналіз структури ринку для визначення ступеня свободи продавця і покупця на ринку (форми ринку) і способу виходу з нього (Найт Ф., Макконнелл К., Брю С.). Функціональне трактування

конкуренції – суперництво старого з новим, з інноваціями, коли приховане стає явним (Шумпеттер Й., Хайек Ф.) [5].

Здатність підприємства вести суперництво на внутрішньому та світових ринках отримала назву конкурентоспроможності. Аналізуючи визначення сутності «конкурентоспроможність» можна виділити наступні ознаки даного поняття, відповідно, з огляду на територіально-географічну сферу (міжнародна, внутрішньонаціональна, регіональна), рівня об'єктів, що конкурують (галузь, підприємства, продукція та послуги), визначення в часі (на конкретну дату, поточна, прогнозна).

Також всі фактори конкурентоспроможності з огляду на функціонування підприємства розділяють на зовнішні (політична обстановка в державі, економічні зв'язки, наявність конкурентів, розміщення виробничих сил, наявність сировинних ресурсів, загальний рівень техніки та технологій, система управління промисловістю, концентрація виробництва, законодавча база) та внутрішні (система та методи управління підприємства, технологічний рівень процесу виробництва, система стратегічного планування, орієнтація на маркетингову концепцію, інноваційний характер виробництва).

Для ринку праці конкурентоспроможність є поняттям відносним, оскільки ринок праці неоднорідний і може бути структурований на сегменти, що розрізняються ступенем ринкової потреби у якісній праці, рівні унікальності якості робочої сили, а також особливостями споживчого попиту на робочу силу.

Конкурентоспроможність на ринку праці характеризує основні властивості людського капіталу, що визначають міру

задоволення ринкової потреби у праці. В свою чергу конкурентоспроможність трудових ресурсів – це комплекс характеристик працездатного населення, що визначають успіх його участі в соціально-економічній діяльності тієї чи іншої території.

Термін «конкурентоспроможність персоналу» почав з’являтися у економічній літературі наприкінці XX століття. Так, Л. Якокка стверджує, що

«усі господарські заходи об’єднуються трьома поняттями: люди, продукція,

прибуток. Передусім головну роль відіграють люди. Якщо відсутні здібні спеціалісти, то всі намагання будуть марними» [7]. Саме тому конкурентоспроможність персоналу має вирішальне значення для ефективної діяльності підприємства.

КоломієцьВ. М. визначає конкурентоспроможність персоналу як сукупність джерел конкурентних переваг і самих переваг у персоналу підприємства та здатність персоналу реалізувати власні конкурентні переваги, що задовольняє одночасно потреби суспільства, підприємства та працівника [6].

Смірнов О. вважає, що конкурентоспроможність персоналу – це сукупність природних, освітньо-професійних, ділових та моральних якостей працівників, що найбільше користуються попитом у певний період ринкової кон'юнктури, що дозволяють якісно виконувати поставлені трудові завдання і в умовах конкуренції досягати кращої реалізації інтересів роботодавця та потреб персоналу [10].

Для поняття конкурентоспроможності персоналу є ще багато інших тлумачень.

Загалом, конкурентоспроможність персоналу – це реальні та потенційні здатності, ділова та професійна компетентність, ініціативність, винахідливість, почуття відповідальності, які є істотною відмінними від інших працівників і дозволяють витримувати конкуренцію на ринку. На конкурентоспроможність персоналу впливають не лише психофізіологічні, соціальні та моральні особливості працівників, а й належний ступінь задоволеності працівника своєю працею.

Вчені пропонують розглядати влив різноманітних факторів, якими визначається конкурентоспроможність персоналу: зовнішні та внутрішні , глобальні та локальні, загально-об’єктивні, соціально-демографічні, соціально-психологічні, фактори економічної мотивації праці. Так, Семикіна М. В. пропонує розглядати фактори формування конкурентоспроможності персоналу на глобальному, міжнародному, макроекономічному, мезоекономічному та

мікроекономічному рівнях [9].

Вважаємо доцільним розподіляти фактори як такі що діють на макро- або мікрорівні, а також особистісні фактори. До макрорівня відносяться соціально- економічні умови розвитку країни, демографічна ситуація, державна політика у сфері трудових відносин, розвиток освіти, науки та техніки, попит та пропозиція на робочу силу на ринку праці. До мікрорівня – локальні, внутрішні для певного підприємства, фактори: організація режиму дня, організація робочого місця, умови праці, оплата праці, оцінка праці, підвищення рівня кваліфікації, стимулювання та мотивація праці. Особистісні фактори – розвиток особистісних якостей, самоосвіта, фізичний та духовий розвиток, самооцінка, самовдосконалення.

Розглядаючи конкурентоспроможність працівника як якісний показник, можна сегментувати найманих працівників за рівнем їхньої потенційної і фактичної ефективності праці і здатності до професійного розвитку. Відповідно при відборі працівників враховується найбільша відповідність їхнього людського капіталу та якості праці до вимог роботодавця, що дозволяє визначити самих здібних.

Всі показники конкурентоспроможності персоналу підприємства можна розділити на дві великі групи – загальні показники (маркетинговий потенціал, фінансовий потенціал, інноваційний потенціал, культурно-комунікативний потенціал тощо) та індивідуальні показники (основні професійно-кваліфікаційні характеристики, фізичні характеристики, функціональна якість праці, розширені характеристики).

Конкурентоспроможність персоналу забезпечується не лише за рахунок вмілого використання індивідуальних

конкурентних переваг, але також за рахунок ефективної системи управління персоналом та системи менеджменту підприємства.

Вдосконалення конкурентоспроможності персоналу обумовлюється впровадженням інновацій, а також чинників, які виявляються в результаті

творчого вивчення, систематизації, узагальнення та оцінки функціонування різних суб’єктів ринку праці. Визначаючи стан справ у інших ринкових суб'єктів як відправну точку для своїх власних підходів, організація розробляє і реалізує нові продуктивні стратегії поведінки на внутрішньому ринку праці. Залучення чужого досвіду дозволяє прискорити власний прогрес, посилюються можливості підприємства, організації для досягнення синергетичного ефекту в процесі управління конкурентоспроможністю найманого персоналу.

На наш погляд, ефективним інструментом підвищення конкурентоспроможності персоналу має слугувати компетентнісний підхід. Компетентнісний підхід безпосередньо пов'язаний із змінами в характері та змісті праці, професійному навчанні і освіті. Його розвиток сприяє створенню умов для інтеграції освіти і навчання відповідно до потреб ринку праці, а також для забезпечення мобільності персоналу: вертикальної, горизонтальної і просторової. Головною перевагою компетентнісного підходу є його інтеграційний потенціал і гнучкість [1].

Відзнакою сьогодення є цифрова трансформація економіки. Для виробництва її проявом є четверта промислова революція, яка за рахунок впровадження новітніх інструментів та сервісів (зокрема IoT&S) спричинено трансформацію традиційного робочого місця в «цифрове робоче місце».

Цифрове робоче місце дозволяє працівникам досягти найбільшої продуктивності, сприяє забезпеченню гнучкості у виконанні роботи, дає можливість підтримувати диверсифікацію праці, виявляти та використовувати унікальні здібності, збільшує мотивацію шляхом балансу між робочим та

особистим часом, створює середовище для пропонування інновації, Конкурентоспроможність персоналу збільшиться за умов розробки та реалізації заходів, які будуть спрямовані на забезпечення сприятливих умов праці, соціально-економічних умов, трудової та інноваційної активності. Все це сприятиме зростанню конкретних переваг працівників та ефективного зростання підприємства в цілому.

У підвищення конкурентоспроможності персоналу зацікавленні як самі працівники, так і загалом підприємства, на яких вони працюють. Збільшення ефективності має закладатися в стратегічні плани щодо управління персоналом та досягатися шляхом створення новітніх систем розвитку, заохочення та перекваліфікації найманого персоналу.

Висновки і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. На сучасному етапі розвитку ринкових відносин головним чинником забезпечення ефективності діяльності підприємства є конкурентоспроможний персонал. Конкурентоспроможність персоналу – це здатність реалізації сукупності природних, освітньо-професійних, ділових, соціальних та моральних якостей працівника для забезпечення ринкової потреби в якісних товарах та послугах, що суттєво впливає на ефективну діяльність підприємства в цілому. На формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу впливають ряд факторів макро- та мікрорівня та особистісні фактори. Особливості вливу визначаються тісному взаємозв’язком всіх факторів, які доповнюють одне одного.

Для підвищення конкурентоспроможності персоналу слід сформувати певний механізм заходів, що спрямовані на збереження й розвиток людського потенціалу, а саме: на забезпечення ефективної зайнятості; зростання оплати праці і доходів; підвищення рівня соціальної безпеки і соціальної захищеності працівників; залучення інвестицій у безперервне професійне навчання на виробництві; заохочування високої мотивації до праці, творчої реалізації працівників; прагнення до набуття конкурентних переваг у праці та безперервному освітньо-професійному розвитку. Автором пропонується

впровадити викладання спецкурсу «Конкуренція та конкурентоспроможність підприємства» при підготовці майбутніх менеджерів та економістів з праці кафедрою економіки, підприємництва та менеджменту Університету менеджменту освіти (м. Київ) . Також цей спецкурс можна викладати фахівцям інших спеціальностей (зокрема, на комерційних умовах).

Список використаних джерел:

1. Бурлаєнко Т. І. Формування економічної компетентності менеджерів освіти як складової функціонально-посадової компетентності / Т. І. Бурлаєнко // Нові технології навчання. – 2015. – № 84, квітень. – С. 77–82.

2. Бучинська Т. В. Конкурентоспроможність персоналу як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства / Т. В. Бучинська // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2016. – Вип. 10(1).
– С. 74-77. – Режим доступу:
http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2016_10%281%29_18

3. Законі України «Про обмеження монополізму та недопущення недобросовісної конкуренції у підприємницькій діяльності»: Закон України від
18.02.92 // ВВРУ – №21 с. 296

4. История менеджмента : учебное пособие / Е. П. Костенко, Е. В. Михалкина ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2014. – 606 с.

5. Климчук, А. О. Вплив факторів на формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства / А. О. Климчук // Науковий вісник Ужгородського національного університету : серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство / голов. ред. М.М. Палінчак. – Ужгород : Видавничий дім «Гельветика», 2016. – Вип. 7, Ч. 2. – С. 6–9.

6. Коломієць В.М. Місце конкурентоспроможності персоналу в системі трудових відносин підприємства// Економіка та підприємництво. Держава та регіони – 2006. – №4. – С. 169-172)

7. Реутов В. Е., Вельгош Н. З. Управление международной конкурентоспособностью предприятий [Электронный ресурс]. – Режим доступу: http://www.smartcat.ru/Referat/Management/InternationalCompetitivenessAN.shtml

8. Портер М. Международная конкуренция / М. Портер. – М. :Международные отношения, 1993. – 896 с.

9. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможності праці: теорія і практика регулювання / М.В. Семикіна . – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426с.

10. Смірнов О.О. Діагностика конкурентоспроможності персоналу в системі управління інноваційною діяльністю підприємства//Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики: Збірник наук. пр. – Видавництво нац. Ун-ту «Львівська політехніка», 2007. – С.566-572.

Матеріали подано в авторській редакції